

## Rancangan program pengembangan perilaku manajerial untuk jajaran manajer lini dan menengah PT. Pratama Abadi Industri

Hartanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20342716&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Industri padat karya di Indonesia merupakan salah satu industri yang dinilai penting karena bisa menyerap banyak tenaga kerja. Namun pada kenyataannya industri ini belum cukup dapat menarik investor asing karena kurang memiliki daya saing dibanding industri sejenis di negara lain. Hal ini disebabkan karena faktor eksternal (kebijakan mengenai upah buruh, stabilitas politik, ekonomi, dsb) dan faktor internal (kualitas tenaga kerja; produktivitas yang rendah, dsb). Upaya peningkatan daya saing di industri ini masih banyak berkisar pada aktivitas penambahan jumlah tenaga kerja dan penambahan mesin-mesin produksi dan belum sepenuhnya mengarah pada upaya pengembangan sumber daya manusia.

Salah satu bentuk industri padat karya adalah industri sepatu. PT. Pratama Abadi Industri (PAI) adalah salah satu perusahaan sepatu dengan modal Korea Selatan yang merupakan mitra dari Nike Inc. Hal-hal yang membuat PAI dapat tetap memperoleh order dari Nike Inc. adalah aspek kualitas, harga, produktivitas, pengiriman, kepatuhan pada code of conduct, dan inovasi. Muncul keluhan dari manajemen bahwa kinerja karyawan PAI selama ini belum cukup memenuhi harapan karena para pimpinan di tingkat manajer lini dan menengah belum menunjukkan perilaku manajerial yang dapat memacu kinerja terbaik dari jajaran karyawan PAI. Manajemen PAI merasa perlu segera dilakukan intervensi pada jajaran manajer lini dan menengah tersebut.

Kajian lebih jauh dengan kerangka pikir Vijay Sathe (1985) menunjukkan bahwa perilaku tersebut belum muncul karena para manajer lini dan menengah belum memiliki pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan kemauan (motivation) untuk menjalankan peran dan fungsi manajer.

Tugas Akhir ini berisikan program untuk membantu para manajer tersebut agar mereka dapat menjalankan peran dan fungsinya secara optimal. Program ini meliputi berbagai area pengembangan mulai dari pembenahan struktur organisasi, penyusunan uraian jabatan, asesmen dan konseling, pelatihan sampai dengan pembenahan sistem penilaian kinerja dan sistem insentif. Fokus pada penulisan ini lebih pada program pelatihan.